매사추세츠주 코로나 바이러스 긴급 유급 병가—직원 지침

2021년 5월 28일 금요일부터, 그리고 2021년 9월 30일까지, 또는 주정부가 결정한 프로그램 기금 75만 달러가 소진될 때까지, 고용주는 매사추세츠 직원들에게 다음과 같은 휴가를 주어야 합니다.

병가 사유

매사추세츠주 고용주는 다음과 같은 코로나 바이러스 관련 이유로 일을 할 수 없는 직원들에게 긴급 유급 병가를 제공해야 합니다.

(1) 직원이 다음의 사항을 필요로 하는 경우

- (i) 코로나 바이러스 진단을 받았으므로 자가 격리 및 치료 관리
- (ii) 코로나 바이러스 증상에 대한 의료 진단, 관리 또는 치료를 받아야 하거나, 또는
- (iii) 코로나 바이러스 예방접종을 받거나, 또는 접종 후 회복해야 하는 경우

(2) 직원이 다음과 같은 가족¹을 돌봐야 하는 경우

- (i) 코로나 바이러스 진단으로 인해 자가 격리되어야 함
- (ii) 코로나 바이러스 증상에 대한 의료 진단, 관리 또는 치료가 필요함

(3) 지방, 주 또는 연방 공무원, 관할권이 있는 보건 당국 또는 의료 제공자에 의해 직원 관련 검역 명령 또는 이와 유사한 결정이 내린 경우

(4) 지방, 주 또는 연방 공무원, 관할 보건 당국, 가족의 고용주 또는 의료 제공자에 의한 가족 구성원에 대한 검역 명령 또는 이와 유사한 결정으로 인해 직원이 가족을 돌볼 필요가 있는 경우, 또는

(5) 코로나 바이러스 증상으로 인해 재택근무를 할 수 없는 직원의 경우

일반적으로 고용주는 직원이 코로나 바이러스 긴급 유급 병가를 사용하기 전에 사용 가능한 다른 유형의 유급 휴가를 사용하도록 요구할 수 없습니다. 마찬가지로, 고용주는 코로나 바이러스 긴급 유급 병가를 사용하는 동안 직원이 놓칠 시간을 충당하기 위해 직원으로 하여금 대체 직원을 찾거나, 찾도록 요구할 수 없습니다.

¹ "가족 구성원"은 매사추세츠 유급 가족 및 의료 휴가법(매사추세츠 일반법 175 M 조항), 즉 직원의 배우자, 가정 파트너, 자녀, 부모, 손자, 조부모 또는 형제, 직원의 배우자 또는 가정 파트너의 부모 또는 조부모 또는 형제, 또는 그러한 직원이 미성년자인 경우 부모와 같은 권리를 가진 사람을 말합니다.

휴가 지급 금액

- (1) 고용주는 주당 40 시간 또는 그 이상 일하는 직원들에게 40 시간의 코로나 바이러스 긴급 유급 병가를 제공해야 합니다.
- (2) 일반적으로 주당 40 시간 미만의 직원에 관해서는, 고용주는 해당 직원이 주당 평균 근로시간에 해당하는 금액으로 휴가를 제공해야 합니다.
- (3) 고용주는 근무일정과 주별 근무시간이 각 주마다 변하는 직원의 경우, 지난 6 개월 동안 주당 평균 근무시간과 동일한 휴가를 제공해야 합니다.
- (4) 근무시간이 변동적인 직원이 6 개월 동안 고용주에게서 일하지 않은 경우, 직원이 고용되었을 때 고용주가 타당성있게 예상한 주당 근무시간과 동일한 휴가를 제공해야 합니다.
- (5) 고용주가 직원 1 인당 지급해야 하는 최대 금액과 고용주가 직원 1 명에 대해 환급을 청구할 수 있는 최대 금액은 \$850(직원 혜택 급여비용 포함)입니다.

직원 휴가 요청

매사추세츠주 코로나 바이러스 긴급 유급 병가 제공 비용에 대해 주정부로부터 환급을 받고자 하는 고용주는 반드시 직원들에게 코로나 바이러스 긴급 유급 병가 요청서를 서면으로 제출하도록 해야 합니다. 따라서 고용주는 요청하는 직원으로 하여금 다음과 같은 정보를 제공하도록 요구하는 양식²을 마련해 두어야 합니다.

- (1) 직원의 이름
- (2) 휴가가 요청되고 취한 날짜
- (3) 직원이 이러한 이유로 휴가를 요청한 사유 및 해당 사유의 서면적 근거가 되는 코로나 바이러스 관련 사유에 대한 진술서, 그리고
- (4) 코로나 바이러스와 관련된 이유로 인해 직원이 일하거나 재택근무를 할 수 없다는 진술서.

검역 명령 또는 자체 검역 조언에 따라 휴가 요청을 하는 경우 직원의 진술서에는 다음의 사항이 포함되어야 합니다.

- (1) 검역을 명령하는 정부 기관의 이름 또는 자가 검역을 권고하는 의료 제공자의 이름, 또한

² 현재 표준 양식을 만들고 있으며 mass.gov 에 고용주가 사용하도록 게재할 것입니다.

(2) 격리 대상자 또는 자가 격리 권고를 받은 사람이 직원이 아닌 경우, 해당 직원의 이름과 직원과의 관계

고용주는 직원이나 직원의 가족에 관한 건강정보를 해당 주 및 연방법에 따라 기밀 의료기록으로 취급해야 하며, 직원의 명시적 허가없이 제 3 자에게 공개해서는 안됩니다.

또한 고용주는 환급을 신청하기에 앞서 다음과 같은 정보를 수거하여 보관해야 합니다.

- (1) 직원의 사회 보장 번호 또는 세금 고유 번호
- (2) 직원이 휴직을 한 직위와 관련된 고용자 고유 번호
- (3) 연방 세금 공제 대상에 해당되지 않으며, 다른 정부 프로그램이나 법률에 따라 지급되지 않는 휴가 기간(시간) 및 해당 휴가 동안 지급된 임금
- (4) 휴직 근로자에게 적용되는 급여 혜택, 또한
- (5) 직원의 정기적 근무일정 시간 또는 (A) 정기적 근무일정이 없는 경우, 해당 직원이 매사추세츠주 코로나 바이러스 긴급 유급 병가를 받은 날짜 바로 직전 6 개월 동안 주당 근무하기로 예약한 시간(해당 직원이 병가를 사용한 시간을 포함한 모든 유형의 휴가), 또는 (B) 해당 6 개월 동안 근무하지 않은 경우, 일반적으로 해당 직원이 근무하기로 예정된 주당 평균 근무 시간의 고용 시 예상하는 것에 해당되는 시간.

비보복 조항

코로나 바이러스 긴급 유급 병가 프로그램을 관리하는 동안, 고용주는 코로나 바이러스 긴급 유급 병가를 사용하는 직원의 능력에 간섭하거나 프로그램에 따라 권리를 행사하는 직원에게 보복할 수 없습니다. 구체적으로, 고용주는 다음을 수행할 수 없습니다.

- (1) 코로나 바이러스 긴급 유급 병가를 직원의 평가, 승진, 징계 또는 해고와 같은 모든 고용 관련 조치에 부정적인 요인으로 사용하는 것을 포함하여, 이에 국한되지 않고, 코로나 바이러스 긴급 유급 병가를 사용하는 직원의 능력을 방해, 억제 또는 거부하는 것
- (2) 코로나 바이러스 긴급 유급 병가를 사용한 직원을 징계하거나 기타 불리한 조치를 취하는 것, 또는
- (3) 직원이 본 프로그램을 위반하는 것으로 간주되는 관행에 반대하거나, 직원이 다음과 같은 행위를 포함한, 여기에 국한되지 않음, 다른 직원의 권리 행사를 지지하기 때문에 그 직원에 대해 불리한 조치를 취하는 것.

- (i) 소송을 제기하거나, 어떤 소송 절차를 시작하거나 야기하는 경우
- (ii) 조사 또는 소송 절차에 관한 정보를 제공하거나 제공하려는 경우, 또는
- (iii) 조사 또는 소송 절차에서 증언하거나 증언하고자 하는 경우